

# 长期照护护士心理资本与离职意愿之间的影响机制——以工作投入为中介

戴浩\*, 雷雨虹

广西科技大学人文艺术与设计学院, 广西 柳州

收稿日期: 2024年3月8日; 录用日期: 2024年4月20日; 发布日期: 2024年4月30日

## 摘要

本文基于资源保存理论探索长期照护护士心理资本对离职意愿的影响机制。采用来自广西壮族自治区的453名长期照护护士样本数据进行实证检验, 结果显示: 心理资本对工作投入具有正影响, 工作投入负向影响离职意愿, 工作投入在心理资本与离职意愿之间发挥中介作用。研究结果显示, 为了养老机构行业的可持续发展, 管理层有必要通过情绪管理培训等措施提高护理人员的工作投入水平, 从而降低离职意愿。

## 关键词

长期照护护士, 心理资本, 工作投入, 离职意愿

## Mechanisms Influencing the Relationship between Psychological Capital and Quit Intention among Caregivers in Long-Term Care Organisations: Mediated by Work Engagement

Hao Dai\*, Yuhong Lei

Faculty of Humanities, Arts and Design, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou Guangxi

Received: Mar. 8<sup>th</sup>, 2024; accepted: Apr. 20<sup>th</sup>, 2024; published: Apr. 30<sup>th</sup>, 2024

\*通讯作者。

文章引用: 戴浩, 雷雨虹. 长期照护护士心理资本与离职意愿之间的影响机制——以工作投入为中介[J]. 社会科学前沿, 2024, 13(4): 686-695. DOI: 10.12677/ass.2024.134351

## Abstract

This paper explores the mechanism of the influence of psychological capital on the quit intention of nursing care workers in elderly institutions based on the resource conservation theory. Sample data of 453 nursing care workers from Guangxi Zhuang Autonomous Region are used for empirical testing, and the results show that psychological capital has a positive effect on work engagement, work engagement has a negative effect on quit intention, and work engagement plays a mediating role between psychological capital and quit intention. The results of the study indicate that for the sustainable development of the nursing industry, it is necessary for management to improve the level of nursing staff's work engagement through emotional management training and other measures to reduce quit intention.

## Keywords

Long-Term Care Nurses, Psychological Capital, Work Engagement, Quit Intention

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

2020年第七次全国人口普查数据显示,我国60岁以上的人口为26,402万人,占全国比重为18.7%,其中65岁以上人口达到19,064万人,占13.5%。与第六次人口普查的数据相比,两个年龄段的人口同比增长分别为5.44%和4.63%,失能和半失能老年人的人口占老年人比重为18.3%,总共4063万人[1]。由此可见,我国已经进入加速老龄化社会,老人人口比重不断的攀升,尤其是失能和半失能的老人人口比重增长,加重了家庭和社会的养老照料负担,如何解决我国老年人养老问题成为我国政府的重要议题之一。为积极应对人口老龄化,政府提出了“以居家养老为基础,社区养老为依托,机构养老为支撑”社会养老服务体系[2],作为填补其他养老方式的短缺,解决养老问题的灵丹妙药,机构养老在社会养老服务体系中发挥着不可或缺的作用[3],有研究指出,超40%的老年人有选择机构养老的意愿[4]。随着需求的激增,养老机构得以快速发展的同时,也面临着诸多结构性矛盾和问题[5]。其中养老机构护理人员稳定性低、流失率高是阻碍养老机构发展的普遍问题之一,据不完全统计,我国养老机构护理人员的离职率高达40%~70%,养老护理相关专业的人员流失率甚至高达70,严重威胁养老机构服务行业的健康发展[1]。国外学者指出,组织成员的高流失对组织的智力资本、人力资本和社会关系资本造成严重损失,进而影响组织绩效,从这些人员成本流失的角度来看,组织应意识到创造一个稳定的劳动力队伍,专注于制定一个强效有力的保留策略的制定和实施,是抑制人员流失的关键因素[6]。因此,本研究将关注养老机构护理人员的离职意愿(Turnover),并找出该职业群体离职意愿的关键预测因素。为养老机构人力资源管理者提供护理人员保留策略的理论支持和实践依据,建构一支稳定的养老机构护理人员队伍。目前,备受关注的积极组织行为学中的工作投入作为仅次于工作满意度,组织承诺对员工离职意愿主要预测因素的内在动机测量指标[6]。由此,我们可以推出工作投入是影响社会工作者离职意愿的一个重要预测变量。

随着积极心理学和积极组织行为学的兴起,一个积极的、满足的、与工作相关的去情感-动机状态——工作投入(Work Engagement)备受关注,并被誉为组织成功和竞争优势的关键因素[7]。工作投入最早

是由 Kahn 提出, 他将工作投入的员工描述为身体上、情感上、认知上与工作角色完全相连, 个体在工作角色中展现出完全的自我[8]。另外一个学者 Schaufeli 将工作投入界定为积极的, 精力充沛的, 全神贯注的投入到工作中的积极心理状态, 其特点为活力(Vigor)、奉献(Dedication)、专注(Absorption) [9]。活力涉及工作时高水平的精力和心理弹性; 奉献是指强烈参与到工作中并体验到意义感, 热情和挑战感; 专注是全神贯注于自己的工作, 在工作中觉得时间过的很快[8]。

当前我国学者对工作投入前进因变量的研究大致组织视角[10] [11]和领导力类型[12]等两个方面分别单独进行研究, 但却在一定程度上忽略了个人资源对工作投入的影响。工作投入模型提出, 个人资源能促进个体的成长和学习能力, 进而促进其投入到工作[13]。个人资源是与抗逆力相关的积极的自我评价, 是指自我控制和影响环境的自我感知[14]。同样, 员工的工作投入程度受到个体内因素影响[15]。因此, 有必要从个人资源的视角研究如何提高个体的工作投入, 本研究将选取心理资本(Psychological Capital)代表个人资源的变量来验证对养老机构护理人员工作投入的影响。

综上所述, 本研究从个人资源的视角以探究心理资本对养老机构护理人员工作投入的影响机制, 试图将重点放在养老机构护理人员的心理资本是如何影响其工作投入的形成, 进而影响降低其离职的意愿, 并为养老机构管理者提供有价值的理论借鉴和实践参考。

## 2. 理论依据与假设

### 2.1. 心理资本与工作投入

心理资本(Psychological Capital)最早由 Luthans 提出, 并将其定义为个体在工作中表现出来的一种积极的、发展的心理状态, 主要由自我效能感、乐观、希望和韧性四种资源结合起来并具有共享共性及独特性的高阶核心结[16]。其主要特征为: 1) 自我效能感表现为有信心努力并完成高挑战性工作要求; 2) 乐观是对过去和未来的成败进行积极归因的灵活性; 3) 希望为坚持追求自己的目标, 必要时将重新转移目标的意志体现; 4) 韧性体现为当遇到阻碍和挫折时, 能够恢复并反弹, 甚至时超越自我并获得成功的个体属性[17]。现代大多数的学者对心理资本的研究都集中在教师、护士及企业员工领域, 例如, 邹维兴, 丁湘梅等学者以西北民族地区高校教师为研究对象, 其研究表明, 高心理资本的教师对工作满意度较高, 因而产生强的内在动机, 将自身投入到工作当中[18]; 王俊, 刘玮楚等学者指出, 抗击新冠疫情一线护士的心理资本水平越高, 其工作投入的水平就越高[19]。同时, Bakker 指出个体资源是成员工作投入的重要预测因素, 心理资本作为组织成员重要的个人资源, 有助于触发积极的情感状态, 从而激发的内在动机, 促进组织成员面对工作任务时消耗的身体、社会和心理资源的建立和恢复[20]。

根据资源保存(Conservation of Resource)理论, 个体本能的寻求和保护自己所看重的资源, 其中包括物质、身体、社会和个人资源。该理论指出, 个人所遭受的压力可以理解为与潜在或实际的工作要求相关[21]。当组织成员在面临高工作要求时, 就会引入更多的资源来防止自身资源的流失, 以免自身资源受到影响, 拥有充足资源的个体, 更倾向于应对挑战性工作要求以获得更多的资源, 更好地参与到工作中, 进而形成收益螺旋; 反之, 个人资源稀缺的个体, 为了保护自身资源损失, 以消极的态度面对工作任务, 可能损失更多的资源, 从而产生损失螺旋[14]。基于此, 对于具有高心理资本的养老机构护理人员, 拥有更高的自我目标一致性及内在动机, 更愿意承担挑战性的工作要求, 参与到工作当中, 进而产生工作满意度[22]。因此, 本研究基于以上推论, 提出以下假设:

H1: 心理资本对养老机构护理人员的工作投入有显著正(+)影响。

### 2.2. 工作投入与离职意愿

本研究将采用 Schaufeli 对工作投入的定义, 将其界定为个体一种充满持久的, 积极的情绪以及动机

的完满状态, 其表现的特征为活力、奉献和专注[9]。活力是指精力充沛、顽强的抵抗, 在工作中投入努力的意愿以及即使在工作困难面前的坚韧; 奉献是指对工作的意义感、热情感、自豪感和挑战感; 专注被描述为完全集中精力并深深地投入到工作中[23]。工作投入程度高的成员, 会感知到自己的工作具有意义, 并且有义务和责任为组织的目标做出贡献, 主动将自我工作目标与组织发展目标匹配一致[24]。同时, Bakker (2011)在其研究中证实, 工作投入高的员工会主动建立个人、工作资源, 寻求组织与同事的支持, 并与之产生紧密联系, 进而产生资源螺旋上升收益[8]。而的研究也证明了敬业度水平高的员工, 在工作中的表现得更好, 更容易得到领导的赏识, 进而提高了获得高薪酬的可能性关系[25]。离职意愿是指组织成员有目的、有意识地选择离开当前组织[26]。工作嵌入理论提出, 当组织成员的目标与组织的目标一致时, 并且与组织产生一定的联系, 那么在成员考虑离开当前组织就会产生一定的利益损失, 因而成员会由于与组织的匹配度、联系及牺牲等因素而留在组织当中[27]。根据工作嵌入理论, 笔者假设高工作投入的个体, 与组织具有高匹配度, 紧密的联系, 离开组织会使得个体产生一定的利益牺牲。基于此, 本研究得出以下假设:

H2: 工作投入对养老机构护理人员的离职意愿产生显著正影响。

### 2.3. 工作投入在心理资本与离职意愿之间的中介作用

本研究企图通过心理资本对工作投入的直接效应以及工作投入对离职意愿的直接效应来解释工作投入的中介效应。

正如前文所述, 当养老机构护理人员具有高水平的心理资本, 在面对工作时长, 工作任务繁琐的护理工作对资源损耗的时, 能够及时建立和恢复自身资源[17] [20], 敢于接受挑战性工作任务进而获得更的资源, 促使个体的敬业度产生, 形成高工作投入。另外, 现有研究表明, 高工作投入度, 有助于提高员工工作绩效, 使得个体在工作中表现优良, 减少员工的缺勤率和流失率, 降低员工的离职意愿[28]。

因此, 基于 H1、H2 假设得出以下假设:

H3: 工作投入在心理资本与养老机构护理人员的离职意愿中起到中介作用。

综合上述文献综述及假设, 笔者将心理资本、工作投入及离职意愿纳入同一框架中, 建构出理论模型图, 如图 1。



Figure 1. Research model  
图 1. 研究模型

## 3. 研究方法

### 3.1. 研究对象以及抽样过程

本研究旨在解决中国广西壮族自治区养老机构护理人员短缺且离职率较高的问题, 以降低护理人员的离职率, 实现养老行业的稳定可持续发展。选择了广西壮族自治区经济发展水平参差不齐的三个主要城市——南宁市、柳州市和桂林市——作为研究调研地点, 选取了这些城市的 30 所养老机构的护理人员作为研究的样本。在调查方法上, 本研究采用线上和线下相结合的方式, 确保在不干扰护理人员正常工作的情况下完成问卷的收集。此前, 研究人员通过微信、电话等沟通工具与养老机构相关负责人进

行了事先沟通,明确了调查的目的,协商了合适的调查时间,并在调研前,对护理专业学生开展了预分析,依据其反馈对问卷量表进行了相应的修改,形成了最终的调研问卷。调研的具体时间从2023年6月15日开始,一直持续到7月31日,共计31天的时间跨度。在这期间,研究团队共发放了500份问卷,得到了462份有效的问卷回收,回收率为92.4%。经过精心筛选和数据清洗,保留了453份有效问卷进行了实质性的分析。

### 3.2. 测量工具

#### 1) 心理资本

心理资本采用了Luthans和Avolio等人开发的心理资本问卷(Psychological Capital Questionnaire, PCQ),量表分为自我效能感、乐观、希望、韧性4个维度进行测量,共24个题项[16]。量表的Cronbach's  $\alpha$  值为0.890。

#### 2) 工作投入

工作投入选用了Schaufeli等开发的工作投入量表UWES[29]。量表分为活力、奉献、专注3个维度进行测量,共9个题项。量表的Cronbach's  $\alpha$  0.883值为。

#### 3) 离职意愿

本研究采取由翁清雄、席酉民[30]等人的4个题目离职倾向量表,该量表将离职意愿描述为离开当前组织的意愿,并在本研究中表现出良好的内部一致性(Cronbach's  $\alpha$  = 0.896)。

### 3.3. 分析步骤

在本研究中,运用了SPSS V.27和Amos V.23两款统计分析软件对收集到的广西省养老机构护理人员的调查数据进行了全面的系统分析。首先,通过频率分析对样本特性进行了解,这一步骤有助于描绘出研究对象的基本情况。其次,为确保测量变量的效度,本研究采用了探索性因子分析和验证性因子分析两种方法,旨在确认问卷中不同测量因子的可靠性和构成成分。第三步进行了信度分析,以验证问卷题目和量表是否具有高度的内部一致性。这对于确保问卷的可信度至关重要。随后,研究者们通过相关分析和描述统计分析探究了不同变量间的关系及其分布情况。第五步,应用结构方程模型分析来评估研究模型的适用性,并对所设立的假设进行了严格的检验。最终,为了进一步验证变量间的中介效应,采用了Bootstrapping方法。

## 4. 结果

### 4.1. 人口学特性

本研究中调查对象的一般人口统计特性数据结构显示,被调查对象中女性386人占比85%,男性67人占比14.7%。从年龄来看,30~40岁有137人占比30%,40~50岁有259人占比57%,50~60岁有57人占比12.6%。被研究对象学历主要集中在中专以下,有382人,占比84.3%,大专学历为62人占比13.7%,本科学历9人占比2%。从婚姻情况来看,已婚者355人占比78.3%,未婚者98人占比21.6%。从月收入来看,2千~3千元98人占比21.6%,3千~5千元311人占比68.5%,5千~7千元44人占比9.7%。

### 4.2. 验证共同方法偏差

根据Podsakoff的建议,本研究采取了两种方法来检测共同方法偏差[31]。首先,采取了Harman的单因子检验方法对数据进行探索性因子分析,结果显示,第一个因子只占总方差的33.624%,小于50%;因此,共同方法偏差在本次调查中并不是一个严重的问题。其次,使用所有被建模的因子来测量单个因

子, 进一步检验共同方法偏差。结果表明, 模型拟合度比基础模型( $\chi^2 = 2245.154$ ,  $P = 0.000$ ,  $df = 184$ ,  $CMIN/df = 112.913$ ,  $GFI = 0.689$ ,  $AGFI = 0.587$ ,  $CFI = 0.564$ ,  $IFI = 0.559$ ,  $RMSEA = 0.156$ )差。基于以上检验, 本研究中的共同方法偏差并不明显。

### 4.3. 信效度分析

在进行回归分析之前, 我们使用统计软件 SPSS V.24 和 Amos V.23 对因素的信度和效度进行了检验。由此, 我们根据 Marsh [32] 的研究, 采用验证性因素分析来评估结构效度, 并在此基础上提出了适合本研究数据的合理模型( $\chi^2 = 198.669$ ,  $P = 0.189$ ,  $df = 187$ ,  $CMIN/df = 1.698$ ,  $GFI = 0.968$ ,  $AGFI = 0.978$ ,  $CFI = 0.905$ ,  $IFI = 0.998$ ,  $RMSEA = 0.017$ )。所有条目在相关因子上的因子载荷均大于 0.6; 通过施加 Promax 旋转[33], 证实了不存在高交叉载荷; 因此, 收敛效度较好[34] [35]。如表 1 所示, 所有因素的 Cronbach's Alpha 都大于 0.7, 平均方差抽取量(AVE)都大于 0.5, 以及组合信度(CR)值均超过 0.8, 由此推出, 模型中的因素信度良好[36], 适合进行相关分析。表 2 显示了主要变量的标准差、相关性、均值以及 AVE 的平方根, 结果表明, 所有 AVE 的平方根(0.817~0.892)均大于主要变量之间的相关系数(最大值为 0.387), 具有较好的区分效度[35]。

**Table 1.** Reliability and validity analysis

**表 1.** 信度与效度分析

变量	最小因子载荷	Cronbach's Alpha	CR	AVE
心理资本	0.763	0.890	0.836	0.669
工作投入	0.796	0.883	0.932	0.771
离职意愿	0.775	0.896	0.812	0.796

**Table 2.** Descriptive statistics as well as correlation analysis

**表 2.** 描述性统计以及相关分析

	M	SD	心理资本	工作投入	离职意愿
心理资本	3.693	0.976	1		
工作投入	3.998	0.829	0.345**	1	
离职意愿	2.987	1.091	-0.379**	-0.387**	1

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

### 4.4. 假设检验

本研究使用 AMOS V. 23.0 软件对结构方程模型进行了更深入分析(如图 2), 以检验变量之间的关系, 具体结果列于表 3。在模型拟合比较方面, 我们发现观测数据与完全中介模型之间的拟合表现最好( $\chi^2 = 236.987$ ,  $P = 0.095$ ,  $df = 365$ ,  $CMIN/df = 1.569$ ,  $GFI = 0.998$ ,  $AGFI = 0.942$ ,  $CFI = 0.941$ ,  $IFI = 0.963$ ,  $RMSEA = 0.012$ )。结构模型显示良好的拟合度, 适合进行以下的路径分析。



**Figure 2.** Path analysis model

**图 2.** 路径分析模型

**Table 3.** Direct effect test results**表 3.** 直接效应检验结果

对应假设	路径	标准化系数	S.E.	C.R.	p 值	检验结论
H1	心理资本→工作投入	0.456	0.053	5.693	***	成立
H2	工作投入→离职意愿	-0.518	0.057	-4.589	***	成立

$\chi^2 = 236.987, P = 0.095, df = 365, CMIN/df = 1.569, GFI = 0.998, AGFI = 0.942, CFI = 0.941, IFI = 0.963, RMSEA = 0.012$

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

根据表 3 的结果, 本研究得出 H1、H2 的研究结果。首先, 针对心理资本对工作投入的影响, 我们发现其路径系数为 0.456, C.R. 值为 5.693,  $p$  值小于 0.05, H1 成立。工作投入对离职意愿的影响路径系数为 -0.518, C.R. 值为 -4.589,  $p$  值小于 0.05, 显著地验证了 H2 假设。

为了验证 H3 本研究采用偏差校正百分位 Bootstrapping 法(重复采样 2000 次)检验中介效应。表 4 的结果显示, 工作投入在心理资本与离职意愿之间的间接效应为 -0.356,  $p < 0.001$ , 95% 的置信区间为  $CI = [-0.259, -0.092]$ , 中介效应显著, 因此 H3 得到验证。

**Table 4.** Mediating effect Bootstrapping test results**表 4.** 中介效应 Bootstrapping 检验结果

路径	中介效应	P 值	Boot LLCI	Boot ULCI	检验结论
深层表演→工作投入→离职意愿	-0.356	.001	-0.259	-0.092	成立

## 5. 结论与讨论

本研究从积极心理学视角, 探讨了养老机构护理人员的心理资本对离职意愿的影响机制。研究结果显示, 第一, 心理资本对工作投入具有显著的正向影响, 根据资源保存理论, 心理资本水平高的护理人员有更多的个人资源来应对工作要求, 从而更顺利地完成任务, 提高自身的能力, 由此提高自身的工作投入程度。这与之前的研究相符[18] [19]。第二, 护理人员对工作的高度投入会显著地减少他们对离职的考虑, 这是因为投入工作的个体往往拥有更多的工作资源, 进而更有可能获得增强自身能力或职业发展的机会。在一个为员工提供成长和发展空间的工作环境中, 护理人员倾向于显示出更低的意愿离开其岗位, 这一发现与先前的研究结果是一致的[7] [15] [37] [38]。最后, 工作投入在心理资本与离职意愿之间发挥中介作用, 拥有较高心理资本的护理人员通常能够更高效地完成工作职责, 这种效率激励了他们将更多的自我精力投入到工作中, 进而减少了他们对离开职位的考虑, 这与先行研究一致[28]。

### 5.1. 理论意义与实践意义

以上研究结果在理论与实践具有以下启示。

就理论方面而言, 第一, 加深了对工作投入和离职意愿之间的理解。研究表明心理资本为护理人员提供了完成工作所需的精神和情感资源, 从而提高了他们对工作的投入度。这样的投入度降低了离职意愿, 这为了解员工留职与工作投入之间的关系提供了一个心理机制的视角。第二, 为养老机构护理人员的保留策略提供了理论依据。理解心理资本与工作投入之间的联系, 可以帮助组织更有效地设计策略以培养和保持员工。在医疗行业, 护理人员的流失率往往较高, 了解心理资本如何影响留职意愿, 有助于组织实施更好的人才保留计划。第三, 研究心理资本对工作投入的影响不仅对个人护理人员的职业发展具有意义, 也对整个医疗机构的服务质量和组织绩效具有重要意义。积极的心理资本有助于提高工作效

率, 改善病人护理质量。最后, 对这一领域的理论研究促进了实际操作中对心理资本培养的重视。组织可以通过培训和发展计划, 增强员工的自信、乐观、韧性和希望等心理资本方面的素质, 从而提高工作投入度。

综上所述, 研究心理资本对工作投入的正向影响有助于建立一套有关如何通过提高员工心理资本来提升工作投入和减少员工流失率的理论框架, 这对于人力资源管理和组织发展都具有非常重要的理论和实践意义。

而对实践方面的贡献具体有: 第一, 组织可以通过实施员工护理计划, 如提供培训和发展机会, 来提升员工的工作效能感。这些计划应当体现对员工个人发展的投资, 以及基于员工职业生涯阶段提供个性化支持, 从而提高员工对组织的忠诚度和满足感。第二, 构建一个支持员工心理健康的环境, 组织可以提供定期的心理健康评估和专业的心理咨询服务。加强员工在冲突解决、时间管理等方面的技能训练, 不仅有助于提升员工的个人能力, 也为组织培养了一支更加健康、更具有适应性的工作力量, 从而提高员工的心理资本, 减少离职倾向。最后, 组织为员工提供明确制定职业发展计划, 让其了解在组织内的成长路径, 并为进步的员工提供持续的反馈和认可。

综上所述, 通过综合施策深化员工的心理资本, 组织不仅可以减少员工流失, 同时也能够建立一个更健康、积极互助的工作环境, 并提升整体的工作满意度和组织效能。这样的做法旨在投资于员工的长期幸福和成功, 从而为组织的持续繁荣打下坚实基础。

## 5.2. 研究的局限性以及对未来的展望

尽管这项研究在理论知识的增长和实际应用上都做出了显著的贡献, 但是它也有一些不足之处。以下列出了这项研究的一些限制, 并为将来的研究指出了可能的研究路径。

首先, 在进行数据收集时, 本次研究主要依赖于参与者的自我报告, 这一做法有可能引入了共同方法偏差, 从而影响到研究结果的准确性。尽管我们已经采取了若干措施试图减轻这一偏差带来的影响, 但仍然需要通过更多的实践来验证这些措施的有效性。为了确保研究结论的全面和客观, 未来的研究应该考虑融合多种数据源和使用多样的测量手段, 以构建一个更为稳健的研究模型。

其次, 当前研究是一项横断面调查。为了深入探索变量间的相互作用和潜在的因果连结, 今后的研究可通过实施纵向或实验性设计来获得更具力度的支持。这样的方法将有助于更完整地揭示变量之间的动态关系和因果机制。

最后, 本研究主要关注于单个个体的维度, 但为了获得对研究现象更加完整的理解, 后续研究应当扩展视角到更广阔的群体或组织层面去考察。采取这种方法能够更精确地理解离职意愿形成的机制。

## 参考文献

- [1] 祁肖静, 王荃, 赵慧敏, 孔令磷, 范俊瑶, 李节. 养老机构长期照护者职业吸引力研究进展[J]. 护理学杂志, 2022, 37(12): 101-103.
- [2] 张文娟, 魏蒙. 城市老年人的机构养老意愿及影响因素研究——以北京市西城区为例[J]. 人口与经济, 2014(6): 22-34.
- [3] 郭林. 中国养老服务 70 年(1949-2019): 演变脉络、政策评估、未来思路[J]. 社会保障评论, 2019, 3(3): 48-64.
- [4] 伍海霞, 吴帆. 中国独生子女与多子女老年人养老意愿的比较分析[J]. 人口学刊, 2022, 44(2): 85-98.
- [5] 周成, 韩振燕, 钱再见. 积极老龄化视阈下政府扶持与民办养老机构发展——基于动态演化博弈的分析[J]. 当代经济管理, 2022, 44(8): 73-81.
- [6] Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J.P., et al. (2013) Who Stays with You? Factors Predicting Employees' Intention to Stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21, 288-312. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Sep-2011-0511>
- [7] Kim, W., Han, S. and Park, J. (2019) Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or 'Nice to



- Have' Sustainability, **11**, Article 1050. <https://doi.org/10.3390/su11041050>
- [8] Bakker, A.B. (2011) An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, **20**, 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- [9] Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A.B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [10] 高晓清, 杨洋. 绩效考核公平感对县域中小学教师工作投入的影响——基于组织认同的中介效应[J]. 教育研究, 2022, 43(11): 149-159.
- [11] 张佳佳, 陈昱伶, 汤芙蓉. 领悟社会支持对公安民警工作投入的影响: 心理授权的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(8): 1213-1216.
- [12] 许爽, 杨征, 刘平青, 等. 真心换真心: 真实型领导风格对新员工创新行为的激发机制研究[J]. 科技进步与对策, 2022, 39(19): 132-140.
- [13] Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2017) Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, **22**, 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [14] Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008) Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, **13**, 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [15] Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004) Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, **25**, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [16] Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., et al. (2007) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, **60**, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- [17] 弗雷德·卢桑斯, 卡洛琳·约瑟夫·摩根, 布鲁斯·阿沃利奥. 心理资本[M]. 王垒, 童佳瑾, 高永东, 等, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2018.
- [18] 邹维兴, 丁湘梅, 郑玉国, 等. 西部民族地区新建本科高校教师心理资本对其工作投入的影响——职业认同和工作满意度的中介作用[J]. 教师教育研究, 2022, 34(6): 53-60.
- [19] 王俊, 刘玮楚, 肖明朝, 等. 护理院老年人身体约束的护理研究进展[J]. 护士进修杂志, 2020, 35(16): 1474-1478.
- [20] Luthans, F. and Youssef-Morgan, C.M. (2017) Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **4**, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- [21] Hobfoll, S.E. (2001) The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, **50**, 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- [22] 焦念涛, 郑向敏. 酒店实习生心理资本对留职意愿的影响: 满意度和组织支持感的作用研究[J]. 旅游学刊, 2019, 34(2): 106-119.
- [23] Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., et al. (2008) Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, **22**, 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- [24] 崔英锦, 樊香麟. 共情与特殊教育教师工作投入的关系: 职业使命感的中介作用[J]. 中国特殊教育, 2022(10): 73-79, 88.
- [25] 张凯欣, 张瑞宏. 临床医生工作投入与工作获得感的关系: 一个有调节的中介模型[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(10): 1534-1539.
- [26] Mobley, W.H., Horner, S.O. and Hollingsworth, A.T. (1978) An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, **63**, 408-414. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.63.4.408>
- [27] Wijayanto, B.R. and Kismono, G. (2004) The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, **6**, 335-354. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5554>
- [28] Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E. and Schaufeli, W.B. (2003) Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, **62**, 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- [29] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2016) The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, **66**, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [30] 翁清雄, 席西民. 职业成长与离职倾向: 职业承诺与感知机会的调节作用[J]. 南开管理评论, 2010, 13(2): 119-131.
- [31] Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B. and Podsakoff, N.P. (2012) Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, **63**, 539-569.

---

<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>

- [32] Marsh, H.W., Hau, K.-T. and Wen, Z. (2004) In Search of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches to Setting Cutoff Values for Fit Indexes and Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, **11**, 320-341. [https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103\\_2](https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103_2)
- [33] Carpenter, S. (2017) Ten Steps in Scale Development and Reporting: A Guide for Researchers. *Communication Methods and Measures*, **12**, 25-44. <https://doi.org/10.1080/19312458.2017.1396583>
- [34] Nerur, S.P., Rasheed, A.A. and Natarajan, V. (2007) The Intellectual Structure of the Strategic Management Field: An Author Co-Citation Analysis. *Strategic Management Journal*, **29**, 319-336. <https://doi.org/10.1002/smj.659>
- [35] Fornell, C. and Larcker, D.F. (2018) Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, **18**, 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- [36] Zhang, X., Guo, X., Wu, Y., et al. (2017) Exploring the Inhibitors of Online Health Service Use Intention: A Status Quo Bias Perspective. *Information & Management*, **54**, 987-997. <https://doi.org/10.1016/j.im.2017.02.001>
- [37] Saks, A.M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, **21**, 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- [38] Kim, W. (2017) Examining Mediation Effects of Work Engagement among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *Performance Improvement Quarterly*, **29**, 407-425. <https://doi.org/10.1002/piq.21235>